

MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM

Focus : l'information des élus au CSE sur le « Covid 19 »

➤ L'obligation d'information : quand dois-je informer ?

Depuis l'apparition du Covid 19, deux séries d'hypothèse nécessitent l'information des élus :

- celles liées à la mise en œuvre d'un projet impactant la marche générale de l'entreprise. Il s'agit de la compétence habituelle du CSE : mise en œuvre du télétravail, passage en activité partielle, adoption de mesures de protection, *etc.* ;
- celles liées à la survenance d'une suspicion de « risque Covid 19 » dans l'entreprise, qu'elle résulte de l'exercice du droit d'alerte du CSE lui-même ou qu'elle résulte encore indirectement du questionnement relatif à l'absence de collègues de travail...

Si aucune information n'est faite, l'entreprise s'expose non seulement au risque de délit d'entrave mais encore à des dommages-intérêts sur le fondement de l'obligation de prévention ou de l'exécution déloyale du contrat de travail.

➤ Procédure d'information : comment dois-je faire ?

Afin d'informer et consulter le CSE, la voie dématérialisée doit être privilégiée.

Le recours à la visioconférence s'impose, étant rappelé que le vote n'est pas, par principe, secret. Normalement la visioconférence est autorisée par accord avec le CSE. À défaut, il est limité à 3 réunions par année civile. En revanche et pour des raisons d'identification certaines, la consultation du CSE par téléphone nous semble exclue.



MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM

Si, techniquement, la visioconférence apparaît impossible, n'est-il pas envisageable de procéder par email ? Normalement, l'institution consultée étant collective, l'employeur ne peut se contenter de recueillir l'avis de chaque membre individuellement. Au regard toutefois du contexte, l'effet utile de la consultation pourrait être assuré au moyen d'une conférence téléphonique ou d'un échange d'emails entre chacun des membres du CSE. En tout état de cause, l'employeur et le secrétaire devront ensuite formaliser par email l'avis rendu par le CSE.

La convocation exceptionnelle du CSE devra suivre les règles normales avec envoi de l'ordre du jour dans un délai de 3 jours avant la réunion.

Lorsqu'il s'agit d'une consultation, le délai réglementaire d'un mois imparti au CSE pour rendre son avis est-il impacté par le confinement ? S'agissant d'un délai préfix, celui-ci n'a pas lieu d'être prolongé du fait du confinement. Cela est d'autant moins le cas, selon nous, qu'il s'agit d'un délai laissé au CSE pour réfléchir sur l'information donnée et que la teneur de celle-ci ne changera pas du fait du confinement.



S'il s'agit enfin de l'exercice d'un droit d'alerte par un membre du CSE, rappelons que l'employeur n'est pas juge du danger grave et imminent dénoncé par ce biais par l'élu. L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Ce seront ces mesures qui devront ensuite être communiquées pour information au CSE.

En cas de désaccord sur les mesures prises, la Direccte est saisie. Dans une note du 13 mars dernier, la Direction Générale du travail rappelle qu'en cas de droit d'alerte, « l'inspecteur du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité du danger grave et imminent », « Il appartient uniquement au juge de trancher ce point, s'il est saisi ». « En revanche, l'inspecteur du travail peut mener une enquête qui lui permettra d'agir en fonction de ses constats ». Les saisines de l'inspecteur à la suite d'un tel désaccord « feront l'objet d'une information préalable de la DGT par les Direccte » « afin d'assurer la cohérence des positions retenues au niveau national » sur les effets du Covid 19.



MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM

➤ Le degré d'information : informer sur quoi ?

S'il s'agit d'une consultation relative à un projet impactant la marche de l'entreprise ainsi que les conditions de travail, l'information complète et habituelle devra être transmise aux élus, étant rappelé que l'employeur doit identifier par lui-même les documents qu'il considère comme confidentiels.

S'il s'agit d'une information devant être donnée aux élus en raison d'un ou plusieurs cas suspects de Covid 19 dans l'entreprise, l'information paraît plus délicate dans la mesure où elle touche à **la santé du salarié concerné**.

Il s'agit donc d'une donnée personnelle sensible relevant nécessairement de la vie privée des intéressés. Au premier plan, l'employeur ne peut donc pas, de lui-même recueillir de telles informations. Dans le cadre de recommandations publiées le 6 mars dernier sur son site internet, la CNIL a rappelé que l'employeur doit s'abstenir de procéder à une collecte qui porte atteinte au respect de la vie privée. Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par exemple des relevés obligatoires de températures corporelles de chaque salarié ou encore de collecter des fiches ou questionnaires médicaux.

Mais à supposer l'employeur averti par un de ses collaborateurs, le CSE peut-il exiger la transmission d'une telle information, notamment nominative, au motif d'un potentiel risque grave dans l'entreprise ?

La Cour de cassation a jugé que l'employeur était en droit de refuser de transmettre au CSE des informations relatives à l'état de santé nominatif de salariés, relevant que « **les informations divulguées, relatives à l'état de santé des intéressés, relèvent de la vie privée et que le comité d'établissement, chargé d'assister les dirigeants de l'entreprise dans leur décision, n'est pas une autorité publique** » (Cass. Civ. 2^{ème}, 10 juin 2004, n°02-12926).

Aux termes de cet arrêt, les informations relatives à l'état de santé relèvent donc indiscutablement d'éléments de la vie privée insusceptibles de pouvoir être transmis aux IRP.



MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM

Certaines jurisprudences récentes pourraient nuancer ce dernier arrêt, les juges semblant adapter au cas par cas leur décision en fonction du degré de sensibilité de la donnée personnelle en cause. Selon nous, l'employeur pourrait donc s'opposer à la transmission aux représentants du personnel d'une liste de salariés touchés par le Covid 19.

Rien ne lui interdirait en revanche, afin d'apaiser le climat social et éviter la multiplication de droits de retrait, d'anonymiser l'information en prévenant simplement les personnes en rapport avec le service ou la direction dont fait partie le salarié concerné.

En conclusion, à l'époque où sévit le Covid 19, l'information du CSE reste plus que nécessaire. Celui-ci devra être informé de manière loyale en adaptant toutefois la procédure selon une voie dématérialisée ainsi qu'en lui donnant une information utile sans pour autant heurter la vie privée de chaque salarié.

